

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA
PT. INTRACO ADHITAMA
DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



Oleh :

**BRANITA SANDHINI MARGITAMA
NPM. 0612010277 / EM**

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA
PT. INTRACO ADHITAMA
DI SURABAYA**

**Oleh :
Branita Sandhini Margitama**

ABSTRAKSI

Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan karyawan. Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau disebut kepuasan hidup. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya.

Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya yang berjumlah 172 karyawan. Sampel yang diambil adalah sebanyak 120 karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya. Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Stuctural Equation Modeling (SEM).

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SEM (Stuctural Equation Modeling) dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya, Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya

Keyword : kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan turnover intention karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Intraco Adhitama Di Surabaya”**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta bantuan baik sprituil maupaun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ veteran “ Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Nuruni Ika K, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan sabar telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberikan motivasi, bimbingan, petunjuk dan saran yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini.

5. Seluruh dosen beserta staffnya dan seluruh rekan – rekan mahasiswa Falkutas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jawa Timur.
6. Kepada orang tuaku serata saudarah – saudarahku yang sudah memberikan yang terbaik untukku dan selalu berdoa untukku

Penulis yakin dan menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan ibarat kata “ Tiada gading yang tak retak “, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, kata kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga bantuan dan amal kebbaikannya diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan balasanNYA, Amin.....

Surabaya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAKSI.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ...	11
2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2.1. Akibat dari Tidak Terpenuhinya	
Kepuasan Kerja.	17
2.2.2.2. Survei Kepuasan Kerja.	18
2.2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	
Kepuasan Kerja.	20
2.2.2.4. Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2.5. Indikator Kepuasan Kerja	23

2.2.3. Komitmen Organisasi	23
2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	23
2.2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi	24
2.2.4. Kinerja	24
2.2.4.1. Pengertian Kinerja	24
2.2.4.2. Pengukuran Kinerja.....	25
2.2.4.3. Pihak-Pihak yang Melakukan Penilaian.....	27
2.2.4.4. Indikator Kinerja	28
2.2.5. Turnover intention Karyawan.....	28
2.2.5.1. Penyebab Labour Turnover Intention.....	29
2.2.5.2. Keinginan Berhenti Kerja.....	32
2.2.5.3. Indikator Turnover Intention.....	33
2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	38
3.1.1 Definisi Operasional Variabel	38
3.1.2 Pengukuran Variabel	40
3.2 Teknik Penentuan Sampel	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	42
3.4.1 Uji Normalitas dan Linieritas	42
3.4.2 Evaluasi Outliers	44
3.4.3 Evaluasi Multicollinearity dan Singularity	45
3.4.4 Uji Validitas.....	46
3.4.5 Uji Reliabilitas	46
3.4.6 Penguji Hipotesis dan Hubungan Kausal	48

3.4.7 Penguji Model Dg Two Step Approach.....	48
3.4.8 Evaluasi Model	49
3.4.9 Evaluasi Goodness of Fit	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Struktur Organisasi	55
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	57
4.2.1 Gambaran Umum	58
4.2.2 Deskripsi Kepuasan Kerja.....	60
4.2.3 Deskripsi Komitmen Karyawan.....	62
4.2.4 Deskripsi Turnover Intention	64
4.2.5 Deskripsi Turnover Intention	66
4.2.6 Uji Outlier Multivariate	67
4.2.7 Uji Reliabilitas	68
4.2.8 Uji Validitas	70
4.2.9 Uji Construct Reliability dan Variance Ectracted.....	71
4.3 Uji Normalitas	72
4.3.1 Evaluasi Model One Step Approach to SEM.....	73
4.3.2 Uji Kausiltas.....	73
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Thd Komitmen Organisasi	78
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Thd Kinerja Karyawan	79
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Thd Kinerja Karyawan.	79

4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Thd Turnover Intention	80
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	83
----------------------	----

5.2 Saran	84
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis dalam dunia usaha yang semakin meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan. Apalagi perkembangan bisnis di Indonesia sedang mengalami masa yang sulit. Krisis moneter yang mempengaruhi segala aspek kehidupan masyarakat belum juga berakhir. Para pengusaha harus lebih pandai dalam mencari peluang pasar. Perusahaan yang beroperasi secara tidak efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan disini sebagai suatu organisasi bisnis merupakan lembaga yang menyediakan barang dan jasa maka perusahaan mempunyai tujuan utama untuk memperoleh laba sebesar-besarnya guna mempertahankan hidupnya.

Untuk memudahkan pencapaian tujuan tersebut suatu perusahaan membutuhkan adanya suatu perangkat yang kuat dalam menjalankan usahanya, antara lain : memiliki permodalan yang kuat, peluang pasar yang potensial, dan tenaga manajemen yang profesional dalam mengelola perusahaan dengan baik serta dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam hubungannya dengan perencanaan dan pengendalian (pengawasan). Selain itu perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi masalah dan

menyeleksi serta mengimplementasikannya secara tepat. Manajemen disini berkewajiban untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mengendalikan organisasi sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Dalam era pembangunan sekarang ini manajemen di bidang sumber daya manusia juga mengalami kemajuan yang pesat. Karena itulah perlunya diadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber yang ada, khususnya tenaga kerja manusia untuk masa sekarang maupun yang akan datang. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan karyawan. Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau disebut kepuasan hidup.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk

pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat sosial, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya.

Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. (Mathis dan Jackson, 2001 : 100). Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan *turnover intention* . (Mathis dan Jackson, 2001 : 100)

Begitu juga yang dialami oleh PT. Intraco Adhitama Surabaya yang mempunyai kegiatan usaha persewaan alat-alat berat di Surabaya. Berikut adalah data karyawan yang keluar dan masuk, pada PT. Intraco Adhitama Surabaya :

Tabel. Data Masuk Dan Keluar Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Th. 2006	181 orang	7 orang	11 orang
Th. 2007	177 orang	20 orang	25 orang
Th. 2008	172 orang	47 orang	42 orang

Sumber : PT. Intraco Adhitama Surabaya

Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2006 adalah sebesar 11 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2007 adalah sebesar 25 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan sebesar 14 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2008 adalah 42 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan 17 orang. Apabila jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan maka mengindikasikan bahwa terjadi penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut karena karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar.

Tabel. 1. Data Karyawan Tetap Yang Keluar Pada Tahun 2006-2008

Keterangan	Jumlah Karyawan Tetap Yang Keluar		
	2006	2007	2008
Pensiun	1	5	4
Menarik Diri	4	6	8
Di – PHK	1	2	2

Sumber : PT. Intraco Adhitama Surabaya

Tabel. 2. Data Karyawan Outsourcing (Kontrak) Yang Keluar Pada Tahun 2006-2008

Keterangan	Jumlah Karyawan Outsourcing (Kontrak) Yang Keluar		
	2006	2007	2008
Habis Kontrak	2	3	4
Menarik Diri	2	8	19

Di - PHK	1	1	5
----------	---	---	---

Sumber : PT. Intraco Adhitama Surabaya

Berdasarkan data diatas, membuktikan terjadinya turnover intention, yang paling dominan adalah factor penarikan diri karyawan yang disebabkan pindah kerja karena berbagai faktor. Turnover merupakan kejadian yang wajar terjadi dalam setiap perusahaan. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement (penggantian) karena factor produktivitas karyawan yang telah menurun. Namun jika penggantian karyawan ini karena factor produktivitas lebih disebabkan karena umur, maka hal ini akan dapat diantisipasi oleh perusahaan melalui penyiapan kader-kader untuk menggantikan. Namun jika penggantian karyawan bukan lagi karena factor umur, tetapi pengunduran diri maka tentu saja menyulitkan bagi perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan.

Dampak dari timbulnya aktivitas turnover tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Secara nyata dampak dari turnover bagi perusahaan antara lain : perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi sehubungan dengan rekrutmen karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang telah meninggalkan perusahaan dan kesinambungan operasional di perusahaan terancam karena dimungkinkan karyawan yang keluar kerja tidak mempunyai wakil yang dapat menggantikan posisinya pada saat bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka timbul ketertarikan peneliti untuk mengambil judul ” Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Intraco Adhitama Di Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya
4. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya
5. Untuk menganalisis pengaruh antara kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya
6. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

- Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya.